

**PENILAIAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP DAFTAR
PENILAIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN (DP3)
GURU SMP NEGERI 1 KECAMATAN KUBU
KABUPATEN ROKAN HILIR**

Skripsi

Diajukan Untuk Memperoleh Gelar
Serjana Pendidikan Islam
(S.Pd.I)



Oleh

M. HATTA

NIM. 10613003221

**JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1431 H / 2010 M**

**PENILAIAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP DAFTAR
PENILAIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN (DP3)
GURU SMP NEGERI 1 KECAMATAN KUBU
KABUPATEN ROKAN HILIR**



Oleh

M. HATTA

NIM. 10613003221

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1431 H / 2010 M**

ABSTRAK

M. Hatta (2010) : Penilaian Kepala Sekolah Terhadap Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Guru SMP Negeri 1 Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui baik-buruknya penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru khususnya terhadap Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Guru. penilaian ini bersifat deskriptif dan untuk pengumpulan data digunakan instrument berbentuk wawancara, angket dan dokumentasi. wawancara ditujukan kepada guru sebagai informan untuk data pendukung dengan jumlah item 14 butir. Sedangkan dokumentasi bertujuan untuk memperoleh arsip, artikel yang berkenaan dengan SMP Negeri 1 Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru pegawai Negeri sipil SMP Negeri 1 kecamatan kubu Kabupaten Rokan hilir yang berjumlah 13 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, angket dan dokumentasi, angket yang berisikan pertanyaan tentang penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan hilir. Angket yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk isian tertutup dimana jawaban dari pertanyaan yang diajukan telah disediakan dan responden tinggal memilih salah satu alternatif jawaban tersebut. jawaban yang yang disediakan disusun dalam bentuk 4 alternatif jawaban antara lain: sangat baik, baik, kurang baik, dan tidak baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir Baik, karena skor 70,5% berada dalam rentang 61-80%; dan (2) keseluruhan indikator penafsiran terhadap penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir Baik, karena skor 70,05% berada dalam rentang 61-80%

ABSTRACT

M. Hatta (2010) : The Headmaster's Evaluation Toward Evaluation List of Teacher (DP3) at SMP N 1 District of Kubu Rokan Hilir Regency.

The purpose of this study is to determine the merits of the principal assessment of teacher performance, especially against a list of teachers' assessment of the implementation work. This assessment is descriptive and used instruments for data collection form interviews, questionnaires and documentation. Interviews is addressed to teachers as informants for supporting data with total 14 points. Documentation is aiming to obtain documentation archives, articles relating to SMPN1 district of Rokan Hilir Regency. Populations in this study were teachers civil servants at SMPN 1 district of kubu Rokan regency with numbering 13 people.

Data collection techniques used in this study were interviews, questionnaires and documentation. Questionnaire containing questions about the assessment of school principals on the performance of junior high school teachers district of Kubu Rokan Hilir regency. Questionnaire used in this study form a closed field in which the answers of the questions asked have been provided and the respondent can just choose an alternative answer. The answers provided have been prepared in the form of four alternative answers are: very good, good, not good and not good.

Results showed that: (1) assessment of the principal of a junior high teacher performance district of Rokan Hilir regency Good, because a score of 70.5% is in the range 61-80%, and (2) the overall indicator of the interpretation of the principal's assessment of the performance of teacher at SMPN 1 district of Kubu Rokan Hilir regency Good, because 70.05% score in the range 61-80%.

ملخص

محمد حتى (2010) : تقييم رئيس المدرسة إلى أداء المعلم في المدرس المتوسطة الأولى الحكومية 1 بمركز كوبو محافظة روكان هيلير.

غرض هذا البحث لمعرفة المؤيدة والمعارضة عن تقييم رئيس المدرسة إلى أداء المعلم خاص في قائمة تقييم تنفيذ اعمال المعلم. هذا البحث من بحث وصفي و لجمع البيانات استعملت الآلة على شكل المقابلة, الاستفتاء و التوثيق. قدمت المقابلة إلى موضوع هذا البحث وهو رئيس المدرسة. قدم الاستفتاء إلى المعلم كالمعلم للبيانات الموافقة مع العدد 14. أما التوثيق تقصد لنيل الأرشيف, المقالات المتعلقة بالمدرسة المتوسطة الأولى الحكومية 1 بمركز كوبو محافظة روكان هيلير. السكان في هذا البحث معلموا موظفي الحكومة في المدرسة المتوسط الأولى الحكومية 1 بمركز كوبو محافظة روكان هيلير.

تقنية جمع البيانات المستعملة في هذا البحث المقابلة, الاستفتاء و التوثيق. الاستفتاء يحتوي على الأسئلة عن تقييم رئيس المدرسة إلى أداء المعلم الحكومة في لمدرسة المتوسطة الأولى الحكومية 1 بمركز كوبو محافظة روكان هيلير. استعمل الاستفتاء في هذا البحث على شكل الإملاء المقفول حيث الأجوبة من الأسئلة المقدمة قد هيئة و المجيبون يختارون من أحد الأسئلة البديل. الجواب المهيئ رتب على شكل 4 أبدال منها, جيد جدا, جيد, مقبول, وغير جيد.

حاصل البحث يدل على أن (1) تقييم رئيس المدرسة إلى أداء معلم المدرسة المتوسطة الأولى الحكومية 1 بمركز كوبو محافظة روكان هيلير جيد, لأن رقم 70,05 في المائة وقع في المدى 61-80 في المائة, و مجموع دلائل التفسير في تقييم رئيس المدرسة إلى أداء معلم المدرسة المتوسط الأولى الحكومية 1 بمركز كوبو محافظة روكان هيلير جيد, لأن نتيجة 70,05 في المائة وقع في المدى 61-80 في المائة.

DAFTAR ISI

ABSTRAK
PERSETUJUAN
PENGHARGAAN
DAFTAR ISI
DAFTAR TABEL

BAB 1	PENDAHULUAN.....	1
	A. Latar Belakang.....	1
	B. Penegasan Istilah.....	6
	C. Permasalahan.....	6
	1) Identifikasi masalah.....	6
	2) Batasan Masalah.....	7
	3) Rumusan Masalah.....	7
	D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II	KAJIAN TEORI.....	10
	A. Konsep Teoretis.....	10
	B. Penelitian yang Relevan.....	23
	C. Konsep Operasional.....	24
BAB III	METODE PENELITIAN.....	26
	A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	26
	B. Objek dan Subjek Penelitian.....	26
	C. Populasi dan Sampel.....	26
	D. Teknik Pengumpulan Data.....	27
	E. Teknik Analisa Data.....	27
BAB IV	PENYAJIAN HASIL PENELITIAN.....	30
	A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	30
	B. Penyajian Data.....	36
	C. Analisis Data.....	48
BAB V	PENUTUP.....	58
	A. Kesimpulan.....	58
	B. Saran.....	59

DAFTAR REFERENSI
LAMPIRAN-LAMPIRAN
RIWAYAT HIDUP PENULIS

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sasaran pembangunan dalam bidang pendidikan nasional adalah peningkatan manusia Indonesia secara menyeluruh. Untuk itu perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah dan berkesinambungan, baik pada pamarataan, peningkatan mutu, relevansi, dan efesiensi pendidikan. Upaya mencerdaskan kehidupan bangsa menjadi tanggungjawab pendidikan, terutama dalam mempersiapkan peserta didik menjadi subjek yang bertaqwa kepada tuhan yang maha Esa, berakhlak mulia tangguh, kreatif, mandiri, demokratis, dan professional pada bidangnya masing-masing.¹ Lembaga pendidikan dalam menjalankan fungsinya selalu menjalin hubungan yang timbal balik dengan masyarakat sekitarnya. Lembaga ini berupaya merealisasikan apa yang dicita-citakan masyarakat, karena tidak ada orang tua yang mampu membina sendiri putra putri mereka untuk tumbuh dan berkembang secara total, inisiatif dan optimal seperti yang diharapkan. Sekolah sebagai sistem terbuka, sistem sosial, dan sekolah sebagai agen perubahan, bukan hanya harus peka penyesuaian diri, melainkan seharusnya pula dapat

¹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional*, PT. Remaja Rosdakarya : Bandung, 2007. h. 31-32

mengantisipasi perkembangan-perkembangan yang akan terjadi dalam kurun waktu tertentu.²

Oleh karena sifatnya yang kompleks itu diperlukan peningkatan mutu disetiap jenjang pendidikan. Salah satu diantaranya peningkatan mutu pendidikan sekolah lanjutan tingkat pertama. Peningkatan pendidikan sekolah lanjutan pertama hendaknya dijadikan kebutuhan yang utama, dalam upaya mengembangkan sikap, dan memberikan pengetahuan dan keterampilan.

Serangkaian tanggung jawab dalam mengembangkan sikap, memberikan keterampilan dan ilmu pengetahuan kepada peserta didik, pemerintah memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada guru. Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru.

Guru memiliki banyak tugas, baik yang terikat dengan dinas maupun diluar dinas, dalam bentuk pengabdian. Semakin terampil para guru melaksanakan fungsinya, semakin terjamin tercipta dan terbinanya kesiapan dan keandalan seseorang sebagai manusia pembangunan.

Guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam dunia pendidikan, berbagai usaha telah dilakukan, diantaranya meningkatkan peranan dan kompetensinya. Guru dengan sadar merencanakan kegiatan pengajarannya secara sistematis dengan memanfaatkan segala sesuatunya guna kepentingan pengajaran.³

Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif

² Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, PT. Rajawali Pers : Jakarta, 2003. h. 7

³ Syaiful Bahari Djamarah, Aswan Zain, *Strategi Belajar Mengajar*, PT. Rineka Cipta : Jakarta, 2006. h. 1

dan akan lebih mampu mengelola kelasnya sehingga hasil belajar siswa berada pada tingkat yang optimal. Pranan dan kompetensi dalam proses belajar mengajar meliputi banyak hal, bisa diperoleh melalui pelatihan, pendidikan serta dilakukan penilaian pelaksanaan pekerjaan. Penilaian pelaksanaan pekerjaan pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja guru itu sendiri, Sedangkan penilaian terhadap potensi untuk berkembang mencakup kreativitas dan hasil belajar atau kemampuan mengembangkan profesi/karier.⁴

Penilaian kinerja dalam pegawai negeri lebih dikenal dengan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3). Penilaian pelaksanaan pekerjaan merupakan suatu proses organisasi dalam menilai prestasi pegawainya. Tujuan dilakukan penilaian adalah secara umum untuk memberikan feedback (umpan balik) kepada pegawai dalam memperbaiki keterampilan kerja dan upaya peningkatan produktivitas. Tampilan kerja yang dilaksanakan guru merupakan hasil atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan pranan dan fungsinya.

Menyadari pentingnya hasil daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) itu, maka penilaian harus benar-benar memberikan pengaruh positif terhadap perilaku guru, sehingga dapat memberikan kepuasan bagi yang dinilai, diharapkan akan memacu guru dalam berprestasi, meningkatkan gairah kerja dan meningkatkan loyalitas terhadap pekerjaan serta menjadikan wahana pengintropeksi diri dalam menjalankan tugas. Penting diingat bahwa penilaian itu hendaknya dilakukan secara jujur (jujur dan adil). Para supervisor hendaknya menilai kriteria setiap pekerjaan

⁴ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Rineka Cipta : Jakarta, 2004. h. 135.

dengan cara yang sama.⁵ Suatu proses penilaian sistematis dan periodik dianggap lebih unggul daripada evaluasi sambil lalu, intuitif, serampangan dan sewaktu-waktu, yang akan selalu terjadi tanpa adanya perencanaan sebelumnya.⁶

Dapat dinyatakan secara kategorikal bahwa terciptanya suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat tergantung pada persiapan yang benar-benar matang. Matang berarti memenuhi empat persyaratan, yaitu : 1). keterkaitan langsung dengan pekerjaan 2). Praktis 3). Kejelasan standar 4) dan adanya kriteria yang objektif.⁷ Oleh karena itu penilaian akan kehilangan maknanya jika tidak dilakukan atau tidak dilaksanakan secara baik. Usaha lain dalam menjamin obyektivitas penilaian, ialah penilaian supaya diadakan pada waktu yang berbeda-beda untuk masing-masing obyek yang dinilai, agar tidak mempengaruhi obyek penilaian yang lain.⁸

Akan tetapi dalam proses administrasi penilaian yang efektif adalah penilaian yang bersifat kooperatif yang dilakukan dengan mengikut sertakan orang yang dinilai.⁹ Agar tujuan penilaian tercapai secara efektif pula perlu ditetapkan frekuensi yang cukup dalam melakukan kegiatan-kegiatan tersebut diatas dengan mengatur pula tenggang waktu pelaksanaannya.¹⁰

⁵ Agus Dharma, Manajemen Supervisor, PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta, 2001. h. 163.

⁶ Edwin B. Flippo, Moh Masud, *Manajemen Personalia*, Erlangga : Jakarta, 1995, h. 245.

⁷ Sondang P. Siagian, MPA, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara : Jakarta, 2002. h. 229

⁸ Marihot AMH. Manulang, *Manajemen Personalia*, Gajah Mada Press : Yogyakarta 2005. h. 150.

⁹ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, PT. Agunung Agung : Jakarta, 1984, h. 27

¹⁰ *Ibid.*

Berdasarkan pengamatan dan studi awal penulis terhadap beberapa orang guru di sekolah SMP Negeri 1 Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir terhadap hasil daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) ditemukan gejala-gejala sebagai berikut:

1. Penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah kurang sesuai dengan kinerja guru, hal ini ditandai guru yang berprestasi dengan guru yang tidak berprestasi memperoleh nilai yang sama.
2. Kurangnya pembinaan kepala sekolah terhadap hasil penilaian kinerja/ penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3).
3. Adanya guru yang diberikan hasil daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) oleh kepala sekolah berdasarkan kedekatan hubungan.
4. Adanya guru yang diberikan hasil daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) oleh kepala sekolah antara guru yang disiplin dengan guru yang tidak disiplin diberikan nilai yang sama.

Dari gejala-gejala dan permasalahan diatas penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : ***“Penilaian Kepala Sekolah Terhadap Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Guru SMP Negeri 1 Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir”***.

B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalah pahaman terhadap penelitian ini, maka penulis perlu menjelaskan istilah yang di gunakan supaya tidak menimbulkan penafsiran yang berbeda.

1. Penilaian dapat diartikan sebagai suatu proses untuk mengukur kadar pencapaian tujuan.¹¹
2. Kepala sekolah terdiri dari dua kata yaitu “kepala” dan “sekolah” kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.¹²
3. Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) adalah suatu daftar yang membuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seseorang pegawai negeri sipil dalam jangka waktu satu tahun yang dibuat oleh pejabat penilai.¹³

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang masalah, maka timbul beberapa pertanyaan yang berkenaan dengan Penilaian Kepala Sekolah Dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Guru, yaitu sebagai berikut :

¹¹ Burhan Nurgianto, *Penilaian Dalam Pengajaran Bahasa dan Sastra*, BPFE : Yogyakarta, 2001, h. 3.

¹² *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Depaartemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Perum Balai Pustaka : Jakarta, 1988, h. 420 dan 796

¹³ H. M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, PT. Rineka Cipta : Jakarta, 2001, h. 151.

- 1) Bagaimana Penilaian Kepala Sekolah terhadap Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Guru SMP Negeri 1 di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir?.
- 2) Usaha-usaha apa yang ditempuh oleh kepala sekolah dalam memberikan penilaian terhadap Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Guru SMP Negeri 1 di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir?.
- 3) Bagaimana Hasil penilaian kepala sekolah terhadap daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) Guru SMP Negeri 1 di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir?.
- 4) Faktor-faktor apa yang Mempengaruhi Kepala Sekolah dalam Memberikan Penilaian Terhadap Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Guru SMP Negeri 1 di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir?.

2. Batasan Masalah

Mengingat kompleksnya masalah yang akan diteliti, maka penelitian ini difokuskan pada masalah : Bagaimana Penilaian Kepala Sekolah Terhadap Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Guru SMP Negeri 1 di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir?

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan gejala-gejala yang ada, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Penilaian Kepala Sekolah Terhadap Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Guru SMP Negeri Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir?

2. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi Penilaian Kepala Sekolah Terhadap Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Guru SMP Negeri di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir.

D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pembatasan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui tentang Penilaian Kepala Sekolah Terhadap daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Guru SMP Negeri di Kecamatan kubu kabupaten Rokan Hilir.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi penilaian kepala sekolah terhadap daftar penilaian pelaksanaan (DP3) guru SMP Negeri 1 Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir.

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak terkait, terutama yang bergelut dalam bidang dunia pendidikan, yaitu :

- a. Untuk Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Sebagai sumbangan pemikiran dalam usaha pengembangan dalam dunia pendidikan, terutama dalam Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan, sebagai masukan, menambah, memperluas pengetahuan dalam memberikan penilaian pelaksanaan pekerjaan, dapat mengungkapkan fenomena yang ada dibalik daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3), sehingga menimbulkan persepsi yang positif

dikalangan guru dan diharapkan dapat meningkatkan kreativitas serta menumbuhkan semangat kerja guru dikecamatan kubu kabupaten rokan hilir.

b. Kepentingan Praktisi (Guna laksana)

Sebagai bahan masukan bagi guru terutama pada sekolah lanjutan tingkat pertama (SLTP) di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir, untuk dapat mengembangkan sikap positif dalam menyikapi hasil Daftar Penilaian Pelaksanaan pekerjaan, memberikan gambaran kepada peniliti, sebagai calon kepala sekolah agar dapat dijadikan pedoman untuk kepentingan yang akan datang.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Konsep Teoritis

Pada kerangka teoritis ini akan di jelaskan mengenai permasalahan yang akan diteliti yaitu mengenai Penilaian Kepala Sekolah Terhadap Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Guru SMP Negeri 1 di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir.

1. Pengertian Penilaian Kinerja

Dalam kamus besar bahasa indonesia dikatakan bahwa kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai (b) prestasi yang diperlihatkan (c) kemampuan kerja. Sedangkan Levasque mengatakan kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan.

Selanjutnya Stephen P. Robbin mengatakan bahwa kinerja adalah jawaban atas pertanyaan-pertanyaan apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu. Dari pengertian praktis itu berarti indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan dilingkungan organisasi mencakup 5 unsur sebagai berikut : 1) kuantitas hasil kerja yang dicapai 2) kualitas hasil kerja yang dicapai 3) jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut 4) kehadiran dan kegiatan selama hadir ditempat kerja 5) kemeampuan bekerja sama.¹

¹ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Gajah Mada University Press : Yogyakarta, 2006. h. 66-67

Evaluasi kinerja merupakan penilaian kinerja yang diperbandingkan dengan rencana atau standar-standar yang telah disepakati.² Secara sederhana evaluasi kinerja berarti proses organisasi melakukan penilaian terhadap pekerjaan dalam melaksanakan pekerjaannya.³ Berbagai istilah yang dipakai sebagai sinonim istilah penilaian pegawai. Misalnya Menurut T.V. Rao (dalam Susilo Martoyo) dikatakan bahwa, Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah sebuah mekanisme untuk memastikan orang-orang pada setiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara yang diinginkan oleh majikan mereka.⁴ Selanjutnya menurut James A.F. Stoner (dalam T. Hani Handoko) penilaian Kecakapan adalah proses kesinambungan dalam memberikan kepada bawahan umpan balik tentang seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka untuk organisasi.⁵ Sedangkan menurut Payaman J. Siman Juntak mengatakan :

Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (performance) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu.⁶

² Dermawan Wibisono, *Manajemen Kinerja*, Erlangga : Jakarta, 2006. h. 193.

³ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja Dilingkungan Perusahaan dan Industri*, Gajah Mada University Press : Yogyakarta, 2006. h. 70

⁴ Kol. Kal. Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, BPFE, Yogyakarta, 1987, h. 106.

⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia, & Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan pertama, Liberty, Yogyakarta, 1985, h. 144.

⁶ Payman J Siman Juntak, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI : Jakarta, 2005. h. 103

Fase kedua dalam sebuah proses pengawasan adalah menilai atau evaluasi. Dengan menilai, dimaksudkan membandingkan hasil pekerjaan bawahan (actual result) dengan alat pengukur (standar) yang sudah ditentukan.⁷ Menurut Sikula (dalam Made Pidarta) mengatakan bahwa :

Penilaian dilakukan secara sistematis terhadap performance personalia dan potensi mereka untuk berkembang. Penilaian performan mencakup prestasi kerja, cara bekerja, dan pribadi mereka. Sedangkan penilaian terhadap potensi untuk berkembang mencakup kreativitas dan hasil belajar dan kemampuan mengembangkan profesi/karier.⁸

Penilaian pegawai adalah suatu penilaian secara sistematis kepada pegawai oleh beberapa orang ahli untuk suatu atau tujuan tertentu.⁹

Dari uraian-uraian tentang pengertian tersebut diatas dapat ditarik beberapa kesimpulan tentang hakikat evaluasi kinerja sebagai berikut :

1. Evaluasi kinerja adalah kegiatan mengamati (observasi) dan memantau pelaksanaan pekerjaan oleh seorang pekerja.
2. Evaluasi kinerja adalah kegiatan mengukur/menilai pelaksanaan pekerjaan yang hasilnya dijadikan umpan balik (feed back) untuk membuat keputusan mengenai keberhasilan atau kegagalan seseorang pekerja dalam melaksanakan tugas pokoknya.
3. Evaluasi kinerja selalu mungkin menjadi kegiatan yang bersifat mengintervensi kehidupan pribadi dan hak asasi seorang pekerja yang dinilai.

⁷ M. Manulang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Gajah Mada University Press : Yogyakarta, 2006.
h. 188

⁸ Made Pidarta, *Op cit.*, h. 135

⁹ Manulang, *Op cit.* h. 136

4. Evaluasi kinerja merupakan proses atau kegiatan yang sensitive, dalam arti mudah menyentuh emosi pekerja yang dinilai.
5. Evaluasi kinerja merupakan kegiatan atau proses yang tidak dilakukan hanya satu kali, tetapi harus kontinu/berkelanjutan atau secara periodik.¹⁰

2. Prinsip-Prinsip Penilaian

Menurut Soekarto menjelaskan bahwa ada beberapa prinsip penilaian dalam kepemimpinan pendidikan sebagai berikut : (a) prinsip Komprehensif menghendaki penilaian secara menyeluruh, (b) prinsip Kontinu yaitu Penilaian yang didasarkan pada satu atau dua kali penilaian yang dijadikan keputusan penilaian terhadap seorang guru atau program sekolah tidak akan mencerminkan hasil yang mantap dan objektif, (c) prinsip Fungsional yaitu Penilaian terhadap sesuatu kegiatan tertentu ada tujuannya. Tujuan penilaian tidak bermaksud merusak situasi dan kondisi pendidikan, tetapi berfungsi untuk memperbaiki, memajukan, dan meningkatkan semua usaha pendidikan dan pengajaran disekolah, (d) prinsip diagnostik merupakan prinsip komprehensif dan kontinu yang diuraikan di atas bertujuan menghimpun data selengkap mungkin, baik dilihat dari materi maupun waktu. (e) prinsip yang berdasar pada norma-norma yang sehat penilaian yang dilakukan oleh seseorang secara sepihak akan menghasilkan norma yang tidak sehat. Untuk menghasilkan norma yang sehat maka dilibatkan juga orang yang dinilai.¹¹

¹⁰ Hadari nawawi *Op cit.* h. 74-75

¹¹ H.R. Soekarto Indrafachrudi, *Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Efektif*, Galia Indonesia : Malang, 2006. h. 144-146.

3. Syarat-Syarat Penilaian

- 1) Penilai harus jujur, adil, objektif, dan mempunyai, pengetahuan mendalam tentang unsur-unsur yang akan dinilai supaya penilaiannya sesuai dengan realitas atau fakta yang ada.
- 2) Penilai hendaknya mendasarkan penilaiannya atas dasar benar atau salah, baik atau buruk, terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga hasil penilaiannya jujur, adil dan objektif.
- 3) Penilai harus mengetahui secara jelas uraian pekerjaan dari setiap pegawai yang akan dinilainya supaya hasil penilaiannya dapat dipertanggung jawabkan dengan baik.
- 4) Penilai harus mempunyai kewenangan (authority) formal, supaya mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik
- 5) Penilai harus mempunyai keimanan supaya penilaiannya jujur dan adil.¹²

4. Pengertian Kepala Sekolah dan Tugas Kepala Sekolah

Salah satu tanggung jawab kepala sekolah adalah mengenai program pendidikan, khususnya dalam masalah program pengajaran dan peningkatan mutu kedisiplinan guru dan para siswa itu sendiri. Kepala Sekolah terdiri dari dua kata “kepala” dan “sekolah”. Kata Kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin

¹² H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara : Jakarta, 2008. h. 91

dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan kata Sekolah yaitu sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.¹³

Sebagaimana juga yang dikemukakan oleh Ngalim purwanto dan sutadji djojopranoto, kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dengan murid yang menerima pelajaran.¹⁴ Jadi Kepala Sekolah adalah seorang pemimpin di suatu sekolah sebagai unit kerja dalam struktur organisasi lembaga pendidikan formal.¹⁵

Adapun yang menjadi tugas kepala sekolah yaitu merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, mengawasi dan mengevaluasi seluruh kegiatan pendidikan di sekolah pendidikan.¹⁶

Sedangkan fungsi dari kepala sekolah yaitu :

- a. Fungsi utama adalah membantu sekolah dan sekaligus mewakili pemerintah dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yaitu membantu perkembangan individu para siswa.
- b. Fungsi tambahan ialah membantu sekolah dan membantu guru agar dapat bekerja dengan baik dan mengadakan kontak dengan masyarakat dalam rangka menyesuaikan diri dengan tuntutan masyarakat serta mempelopori kemajuan masyarakat.¹⁷

¹³ Depdikbud RI, *Kamus Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka : Jakarta, 1988, h. 45

¹⁴ Ngalim Purwanto & Sutadji Pranoto, *Administrasi Pendidikan*, Mutiara Sumber Widya ; Jakarta, 1996, h. 94

¹⁵ Suharsimi Arikunto, *Organisasi Dan Administrasi Pendidikan*, Rajawali Pers : Jakarta, 1996. h. 19

¹⁶ Yusak Burhanuddin, *Administrasi Pendidikan*, Pustaka Setia : Bandung, 1998 cet 1, h. 29-30.

¹⁷ Made Pidarta, *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*, Bumi Aksara : Jakarta, 1992. h. 155.

5. Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan

a. Pengertian Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3)

Setelah guru melakukan pekerjaannya sebagai tenaga pengajar maka tugas kepala sekolah selanjutnya adalah melakukan penilaian pelaksanaan pekerjaan. Penilaian pelaksanaan pekerjaan dilakukan untuk lebih obyektif dalam pembinaan guru berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Langkah itu perlu dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengetahui baik buruknya pekerjaan yang dilakukan oleh seorang guru. Penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah suatu proses yang digunakan organisasi untuk menilai pelaksanaan pekerjaan.¹⁸ Dengan penilaian pelaksanaan pekerjaan para guru mendapat perhatian dari kepala sekolah selaku atasannya sehingga mendorong mereka bergairah dalam bekerja, selama proses penilaian dilakukan dengan obyektif dan ada tindak lanjutnya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Saydam yang menyebutkan bahwa :

Penilaian pelaksanaan pekerjaan (P3) atau sering juga disebut orang dengan penilaian prestasi kerja (PPK) merupakan proses kegiatan yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau unjuk kerja (performance appraisal) seseorang karyawan. Ia sering pula disebut dengan kegiatan kilas balik unjuk kerja (formance review), atau penilaian karyawan (employye appraisal) atau evaluasi karyawan (employye evaluation).¹⁹

Pengertian ini memberikan makna bahwa penilaian pelaksanaan pekerjaan pada dasarnya merupakan proses dalam menilai keberhasilan serta memberikan

119 ¹⁸ Moekijat, *Manajemen Hubungan Kerja dan Tenaga Kerja*, Pionir Jaya ; Bandung, 2003. h.

¹⁹ Saydam, Gozali, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Djambatan : Jakarta, 2000, h. 461

umpan balik dalam memperbaiki tampilan kerja yang lebih baik dengan berorientasi pada masa yang akan datang.

Berdasarkan peraturan pemerintah No. 10 Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS, hasilnya penilaian pelaksanaan pekerjaan tersebut dituangkan dalam suatu daftar yang disebut daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) adalah : suatu daftar yang membuat penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai negeri sipil dalam jangka waktu satu tahun yang dibuat oleh pejabat penilai. Senada dengan ungkapan Wursanto yang mengatakan “yang dimaksud dengan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) Pegawai Negeri Sipil adalah suatu daftar yang membuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seseorang Pegawai Negeri sipil dalam jangka waktu satu tahun yang dibuat oleh pejabat yang berwenang.”²⁰ Pengertian ini memberikan makna bahwa hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan tersebut dituangkan dalam suatu daftar dan pejabat yang berwenang membuat penilaian ini atasan langsung yang bersangkutan. Diperjelas oleh saydam bahwa :

Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah suatu daftar yang membuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan calon/pegawai yang dilaksanakan sebagai usaha untuk lebih menjamin objektivitas dalam pembinaan pegawai atau karyawan yang bersangkutan.²¹

Dengan membandingkan pendapat yang ada, sehingga dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) itu adalah proses kegiatan yang dilakukan untuk penilaian pelaksanaan pekerjaan

²⁰ Wursanto IG, *Manajemen Kepegawaian*, Kanisius : Yogyakarta, 2003, h. 38

²¹ Saydam, *Op cit.* h. 479

seseorang berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja dalam 1 tahun dengan unsur-unsur yang telah ditetapkan.

b. Tujuan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan

Dalam daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) bahwa penilaian ini dirancang untuk memberikan kepada orang yang dinilai (ratee) dan orang yang menilai (rater), informasi hasil kerja yang diperolehnya. Daftar pelaksanaan pekerjaan (DP3) digunakan sebagai bahan dalam melaksanakan pembinaan karyawan, atau dalam mempertimbangkan kenaikan pangkat, penempatan dalam jabatan, pemindahan, kenaikan gaji berkala dan sebagainya. Yang menjadi acuan dalam pembuatan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) dapat saja berasal dari buku catatan penilaian guru, buku absen guru, dan informasi yang diperoleh dari pemantauan, pengawasan dan pengendalian yang dilaksanakan oleh seorang atasan. Agar tujuan terlaksana secara baik, selaku kepala sekolah harus mengisi dan memelihara buku catatan penilaian khusus, yang di isi setiap waktu. Catatan ini merupakan sumber resmi dan akurat sebagai bahan pembuatan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) pada waktunya. Dalam peraturan pemerintah No. 10 tahun 1979 dijelaskan bahwa :

Tujuan dari daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah (a) untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan pegawai negeri sipil berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja (b) sesuai dengan tujuan, maka daftar pelaksanaan pekerjaan harus dibuat seobyektif dan seteliti mungkin berdasarkan data yang tersedia. Untuk ini maka setiap pejabat yang berwenang membuat daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan berkewajiban membuat dan memelihara catatan mengenai pegawai negeri sipil yang berada dalam lingkungannya masing-masing.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) adalah :

- 1) Meningkatkan tampilan kerja guru dengan cara membantu guru agar dapat menyadari dan menggunakan seluruh potensi yang ada dalam mewujudkan tujuan-tujuan pendidikan nasional
- 2) Untuk memberikan informasi kepada guru dan kepala sekolah sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.
- 3) Merangsang dan meningkatkan tanggung jawab terhadap tugas.
- 4) Menghindari pilih kasih kepala sekolah terhadap guru
- 5) Mengukur sejauh mana peningkatan yang dicapai oleh setiap guru dari waktu-kewaktu dengan cara membandingkan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan sebelumnya dengan yang sekarang.

c. Unsur-Unsur Pelaksanaan Pekerjaan Yang Dinilai Dalam DP3

1. Kesetiaan

Kesetiaan adalah sikap dan tindakan yang setia dan komutatif (timbal balik), baik terhadap atasan maupun terhadap bawahan.²² Sejalan dengan pendapat Daryanto bahwa yang dimaksud dengan kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.²³ Dipertegas oleh pendapat Prakoso bahwa yang dimaksud dengan kesetiaan adalah ketaatan, pengabdian dan kesetiaan pada panca sila, Undang-undang

²² Martoprawira, Soedarsono, *Kepemimpinan*, Mutiara : Jakarta, 1980, h. 38

²³ Daryanto, HM, *Administrasi Pendidikan*, Asdi Mahasatya : Jakarta, 2001. h. 152

dasar 1945, Negara dan pemerintah.²⁴ Berdasarkan pendapat tersebut, maka aspek-aspek kesetiaan sebagai berikut :

- 1) Tidak pernah menyangsikan kebenaran Pancasila
- 2) Menjunjung tinggi kehormatan Negara dan pemerintah serta mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan pribadi.
- 3) Berusaha memperdalam pengetahuan tentang Pancasila, UUD 1945, GBHN, dan rencana-rencana pemerintah.
- 4) Tidak pernah menjadi simpatisan/anggota perkumpulan pergerakan yang bertujuan mengubah/menentang Pancasila, UUD 1945, bentuk Negara kesatuan republik Indonesia atau pemerintah;
- 5) Tidak pernah membuat ucapan/menentang Pancasila, UUD 1945, Negara dan pemerintah.

2. Prestasi Kerja

Menurut Gunawan mengungkapkan bahwa :

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi seseorang pegawai negeri sipil diantaranya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan PNS yang bersangkutan.²⁵

Berdasarkan pendapat diatas maka aspek-aspek prestasi kerja sebagai berikut :

- 1) Menguasai kecakapan dan menguasai bidang tugas maupun yang ada hubungannya dengan itu.
- 2) Mempunyai keterampilan untuk melaksanakan tugas

²⁴ Prakoso, dkk, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Bina Aksara ; Jakarta, 1987, h. 232

²⁵ Ary Gunawan, *Administrasi Sekolah*, PT. Rineka Cipta ; Jakarta, 2002, h. 65

- 3) Berpengalaman dalam bidang tugas dan bidang lainnya.
- 4) Dalam melaksanakan tugas selalu bersungguh-sungguh.
- 5) Jasmani dan rohani segar serta sehat.
- 6) Dalam melaksanakan tugas selalu berdaya guna dan berhasil guna.
- 7) Hasil kerjanya selalu melebihi yang diharapkan.

3. Tanggung Jawab

Menurut Matutina mengatakan bahwa :

Tanggung jawab adalah suatu kesanggupan seseorang pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung risiko dari keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukan.²⁶

Berdasarkan pendapat diatas, maka aspek-aspek tanggung jawab sebagai berikut :

- a) Menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktunya ;
- b) Kesalahan tidak dilemparkan kepada orang lain;
- c) Menyimpan dan memelihara barang milik Negara;
- d) Dalam segala hal tetap berada ditempat;
- e) Kepentingan dinas tetap diutamakan ;
- f) Berani dan ikhlas memikul risiko

4. Ketaatan

Naingolan mengatakan bahwa :

Ketaatan adalah kesanggupan seorang pegawai negeri sipil, untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku,

²⁶ Matutina, dkk. *Manajemen Personalia*, Rineka Cipta ; Jakarta, 1993. h. 69

mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.²⁷

Ungkapan diatas sejalan dengan Matutiana yang mengatakan bahwa ketaatan adalah kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala tata tertib dan perintah kedinasan yang diberikan pimpinan serta kesanggupan untuk tidak melanggar aturan-aturan yang telah disepakati bersama. Berdasarkan teori diatas bahwa aspek-aspek ketaatan adalah 1) mentaati peraturan kedinasan dari atasanya 2) mentaati peraturan perundang-undangan yang ada; 3) memberikan kepada masyarakat pelayanan sebaik-baiknya sesuai dengan bidang tugasnya; 4) mentaati ketentuan jam kerja serta sopan santun.

5. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan kepadanya.²⁸ Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kejujuran adalah; 1) melaksanakan tugas secara ikhlas; 2) tidak menyalah gunakan wewenangnya; 3) hasil kerjanya dilaporkan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

6. Kerja Sama

Kerjasama adalah kemampuan seorang pegawai negeri sipil untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan,

²⁷ Nainggolan, H, *Pembinaan Pegawai Negeeri Sipil*, PT. Perija : Jakarta, 1987, h. 123

²⁸ Wursanto, *Op cit.* h, 39

sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.²⁹ Dari pengertian itu dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari kerja sama yakni 1) mengetahui tugas orang lain yang ada hubungan dengan tugasnya 2) mampu menyesuaikan pendapat dengan pendapat orang lain yang diyakini benar 3) bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah 4) bersedia mempertimbangkan usulan orang lain.

7. Prakarsa

Saydam mengatakan bahwa :

Prakarsa merupakan terjemahan dari initiative. Prakarsa merupakan kemampuan seorang karyawan untuk mengambil keputusan, langkah-langkah, serta melaksanakannya, sesuai dengan tindakan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok, tanpa menunggu perintah.³⁰

Dari pendapat tersebut dapat diuraikan aspek-aspek prakarsa itu sebagai berikut; 1) berkemauan memberikan saran kepada atasan; 2) berusaha mencari tata kerja baru yang terbaik; 3) tanpa menunggu perintah, berkemauan dalam melaksanakan tugas.

B. Penelitian Yang Relevan

Skripsi Sri Suryatun Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Kependidikan Islam dengan Judul Studi Perbandingan Antara Evaluasi Terhadap Tugas Guru Madrasah Tsanawiyah Al-Falah dan Tugas Guru Madrasah Tsanawiyah Al-Huda Kota Madya Dumai, pada tahun 2006 penelitian ini menekankan pada pelaksanaan Evaluasi Terhadap Tugas Guru Madrasah sedangkan penelitian yang penulis lakukan

²⁹ Prokoso, *Op cit.* h. 235

³⁰ Saydam, *Op cit.* h. 489

menekankan kepada Penilaian Kepala Sekolah Terhadap Kinerja guru SMP Negeri 1 Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir.

C. Konsep Operasional

Konsep operasional yang digunakan disini adalah konsep yang digunakan untuk menjelaskan teori-teori yang telah dikemukakan diatas. Dalam hal ini, dikemukakan bagaimana Kepala Sekolah Dalam Memberikan Penilaian terhadap Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Seorang kepala sekolah dikatakan memberikan penilaian yang baik terhadap daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kepala sekolah Melakukan penilaian dengan objektif.
2. Kepala sekolah mengetahui unsur-unsur penilaian.
3. Kepala sekolah memberikan penilaian mengacu pada standar penilaian.
4. Kepala sekolah Memberikan Penilaian sesuai dengan pedoman penilaian.
5. Kepala sekolah mengecek absen guru.
6. Kepala sekolah melakukan observasi kelas ketika proses pembelajaran sedang berlangsung.
7. Kepala sekolah mempunyai kewenangan (authority) formal dalam memberikan penilaian.

Kemudian secara kuantitatif baik tidaknya kepala sekolah dalam memberikan penilaian ditentukan hasil penelitian dalam klasifikasi sebagai berikut :

- a. 81 % - 100 % = Sangat Baik

- b. 61 % - 80 % = Baik
- c. 41 % - 60% = Cukup
- d. 21 % - 40 % = Kurang
- e. 0 % - 20 % = Kurang Sekali.³¹

15. ³¹ Riduwan , *Sekala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Alfabeta : Bandung, 2008. h.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian yang peneliti lakukan dimulai pada tanggal 08 – 30 April 2010 dan Adapun yang menjadi lokasi dalam penelitian ini adalah Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir.

B. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Kepala SMP Negeri 1 di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir. Sedangkan Objeknya adalah Penilaian Kepala Sekolah Terhadap Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Guru SMP Negeri 1 Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir.

C. Populasi dan Sampel

- 1) Populasi, dalam penelitian ini adalah 1 orang Kepala sekolah dan guru-guru PNS yang mengajar di SMP Negeri 1 Kecamatan Kubu kabupaten Rokan Hilir. Yang berjumlah 14 orang.
- 2) Sampel, Karena populasinya sedikit maka Penulis tidak menarik sampel dalam penelitian ini.

D. Teknik Pengumpulan Data

Data yang terkumpul dalam penelitian ini di peroleh dan dikumpulkan melalui:

- a) Wawancara yaitu : Mengadakan komunikasi langsung dengan kepala SMP Negeri 1 Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir sebagai supervisor dan penanggung jawab lembaga pendidikan.
- b) Angket yaitu : dengan mengajukan sejumlah pertanyaan tertulis kepada para guru (informan pendukung). Informan di minta untuk memilih salah satu pilihan jawaban yang telah tersedia tentang penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru.
- c) Dokumentasi yaitu : untuk memperoleh arsip atau artikel, dokumen-dokumen yang berkenaan dengan SMP Negeri 1 Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif dengan persentase. Caranya adalah apabila semua data telah terkumpul, lalu diklasifikasikan menjadi dua kelompok yaitu, data kualitatif dan data kuantitatif. Terhadap data yang bersifat kualitatif yaitu digambarkan dengan kata-kata atau kalimat dipisah-pisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan. Dibuat dalam selanjutnya data yang bersifat kuantitatif yang berwujud angka-angka dipersentasekan dan ditafsirkan. Kesimpulan analisis data atau hasil penelitian bentuk kalimat-kalimat (kualitatif) teknik semacam ini disebut deskriptif kualitatif dengan persentase.

Caranya adalah apabila semua data telah terkumpul, lalu diklasifikasikan menjadi dua kelompok, yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Terhadap data yang

bersifat kualitatif digambarkan dengan kata-kata atau kalimat kemudian dipisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan. Selanjutnya data yang bersifat kuantitatif yang berwujud angka-angka digambarkan dengan persentase, lalu ditafsirkan ke data yang bersifat kualitatif yang digambarkan dengan kata-kata atau kalimat.

$$\text{Dengan rumus : } P = \frac{F}{N} \times 100$$

Dengan Keterangan : P = Persentase

F = Frekuensi Responden

N = Total Jumlah

Untuk menganalisa data, disini penulis akan melalui proses-proses pelaksanaan sebagai berikut: (1), pengumpulan data, maksudnya adalah mengumpulkan berbagai jawaban dari responden sesuai dengan populasi dan sampel yang telah ditetapkan yang berkenaan dengan masalah-masalah dan variabel penelitian ini berdasarkan fakta-fakta yang ada. (2) seleksi data, maksudnya adalah setelah data terkumpul dari responden yang sesuai dengan populasi dan sampel yang telah ditetapkan, maka data tersebut diperiksa kembali untuk menghindari terjadinya kekeliruan. (3) klasifikasi dan tabulasi data, maksudnya adalah setelah data selesai diseleksi maka data tersebut dikelompokkan sesuai dengan klasifikasi atau kategori untuk memperoleh kesimpulan. sedangkan untuk data penelitian yang diklasifikasikan atau dikategorikan kuantitatif maka data yang didasarkan

atas konsep yang dioperasionalkan disimpulkan dalam bentuk skala nominal dengan ukuran persentase sebagai berikut:

- a. 0 % - 20% = Sangat tidak baik
- b. 21% - 40% = Tidak baik
- c. 41% - 60% = Cukup baik
- d. 61% - 80% = Baik
- e. 81% - 100% = Sangat baik¹

Kemudian ditafsirkan dalam bentuk data kualitatif dalam menggambarkan dalam bentuk kata-kata atau kalimat. (4) analisis dan interpretasi data, maksudnya adalah setelah data selesai diklasifikasikan sesuai dengan kategori yang telah ditetapkan, maka dilakukan interpretasi untuk menjelaskan data yang telah tersedia. Dan terakhir diberikan analisis penulis dari jawaban bermasalah.

¹ Ridwan, *Op. cit.*

BAB IV

PENYAJIAN HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Sejarah Sekolah

Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir berdiri pada tahun 1969. Selanjutnya pada tahun 1970 sekolah tersebut dioperasikan. Dalam perjalanannya SMP Negeri 1 Kubu banyak terjadi pergantian kepala sekolah dan semenjak tahun 2008 sampai sekarang SMP Negeri 1 kubu dipimpin oleh bapak Drs. H. Mohd. Maisir, MM.

Bangunan sekolah SMP Negeri 1 Kubu ini terletak di Kelurahan Teluk Merbau, tepatnya di Jalan Datuk Kancil Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir. Luas bangunan ini 5.184 meter persegi. Bangunan SMP Negeri 1 Kubu yang terdaftar milik pemerintah terakreditasi (C).

B. Visi

Disiplin Berprestasi Berdasarkan Iman dan Takwa.

C. Misi

Tingkatkan Efektivitas Kreativitas Anak Didik.¹

¹ Sumber : Dokumentasi Sekolah SMP N 1 Kubu

D. Keadaan Guru dan Siswa

1. Keadaan Guru

Guru merupakan unsur pendidikan yang memegang peranan penting dalam upaya mencapai keberhasilan pendidikan. Baik tidaknya kualitas guru akan sangat berpengaruh terhadap kualitas suatu lembaga pendidikan. Oleh karena itu, permasalahan guru seharusnya mendapat perhatian yang serius dari pihak pengelola sekolah.

Guru adalah unsur yang paling penting dalam melaksanakan program pengajaran, sebab guru sebagai pelaksana program tersebut. Sebagai tenaga pendidik guru memiliki tanggung jawab profesional yang kompleks. Dalam hal ini peter mengemukakan yang dikutip oleh Nana Sudjana, bahwa ada tiga hal tugas tanggung jawab guru, yaitu:

- a. Guru sebagai mengajar.
- b. Guru sebagai pembimbing, dan
- c. Guru sebagai administrator.²

Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Kubu saat ini memiliki 24 Guru dan staf sekolah yang terdiri dari 13 orang Guru tetap PNS/Yayasan, 6 Orang guru tidak Tetap/guru bantu, 4 orang Staf Tata usaha, dan 1 orang penjaga Sekolah.

² Nana Sudjana, (1998), *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, Sinar Baru;Bandung, hal 15

Data selengkapnya mengenai Guru SMP Negeri 1 Kecamatan Kubu, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 1
FORMASI GURU SMP NEGERI 1 KUBU BERDASARKAN
KUWALIFIKASI IJAZAH DAN TUGAS MENGAJAR

No	N a m a / N i p	Stara Pendidikan	Jurusan	Mengajar	Jumlah Jam	Keterangan
1	2	3	4	5	6	7
01	Drs.H,Mohd.Maisir,M M /196306151991031007	S1/AIV S2, Managemen	BK	BK	24	Kepsek, Telah Sertifikasi
02	Roswati /195708271981102001	A1/D1	I P A	Sain, Tulisan Arab Melayu*	18	GT, Sedang Sertifikasi
03	Rosminar /195907051981102001	A1/D1	Bhs.Indonesi a	Bhs.Indonesia	12	GT, Belum Sertifikasi
04	Jayusman, SPd /196001151981101001	S1/AIV	Matematika	Matematika	12	GT, Belum Sertifikasi
05	Aminudin /196606021990031004	A3/D3,	Biologi	Sains	14	GT, Belum Sertifikasi
06	Karsono, SPd /196804061998021001	S1/AIV	Bhs.Ingggris	Bhs.Ingggris	24	GT, Telah Sertifikasi
07	Desnir, SPd /197002141998021001	S1/AIV	PKn	PKn	24	GT, Telah Sertifikasi (Pindah Tugas)
08	Mardiah /196511031990012001	A2/D2	Matematika	Matematika	20	GT, Belum Sertifikasi
09	Fahriani, SPd /197109282003122004	S1/AIV	Penjaskes	Penjaskes	24	GT, Telah Sertifikasi
10	Abdurrahman, Amd /19740819200604100	D3, Komputer	Komputer	TIK	20	GT, Belum Sertifikasi
11	Yusmidar, Sag 420 045 601	S1/AIV	Agama	Agama, Tulisan Arab Melayu*, Seni Budaya*	20	GTT, Belum Sertifikasi
12	Syafrial, SPd 420 045 880	S1/AIV	Bhs.Indonesi a	Bhs.Indonesia	24	GTT, Telah Sertifikasi
13	D a r b i 420 045 410	SPMA	Pertanian	Sains*	16	GTT, Belum Sertifikasi
14	Sopiah, Sag 420 045 622	S1/ AIV	Agama	IPS*	24	GTT, Telah Sertifikasi

15	Gusdawati,Sag -	S1/ STAIN	Agama	Agama, Seni Budaya*	20	GTT, Belum Sertifikasi
16	Lailatul Mardiah,SPd -	S1/AIV	Matematika	Matematika, Sain	20	GTT, Belum Sertifikasi
17	Nusaibah, Sag -	S1/ Syariah	Syariah	Bhs.Indonesia *	16	GTT, Belum Sertifikasi
18	Saripah Hanum,SPd -	S1/AIV	Bhs.Ingggris	Bhs.Ingggris	24	GTT, Belum Sertifikasi
19	Waluyo, SE -	S1/AIV	Ekonomi	IPS	20	GTT, Belum Sertifikasi

2. Keadaan Siswa

Siswa merupakan faktor yang tidak kalah pentingnya bagi kelangsungan proses belajar mengajar disekolah. Karena siswa merupakan generasi yang akan menerima pendidikan itu sendiri. Saat ini SMP Negeri 1 kecamatan kubu kabupaten rokan hilir memiliki 358 orang siswa. Data siswa selengkapnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL 2
KEADAAN SISWA SMP N 1 KUBU
TAHUN AJARAN 2002-2010

Tahun Ajaran	Jlh Pendaftaran calaon siswa baru	Kls 1		Kls II		Kls III		Jumlah Kls I-II-III	
		Jlh siswa	Jlh.Rom belajar	Jlh siswa	Jlh.romb belajar	Jlh siswa	Jlh.romb belajar	Jlh siswa	Romb belajar
Th.2002/2003	180	180	5	170	5	160	4	510	14
Th.2003/2004	162	160	4	160	4	158	4	478	12
Th.2004/2005	152	150	4	145	4	155	4	450	12
Th.2005/2006	146	146	4	132	3	106	3	384	10
Th.2006/2007	169	169	4	128	3	125	3	422	10
Th.20072008	145	145	4	138	3	122	3	405	10
Th.2008/2009	120	120	3	135	3	124	3	379	9
Th.2009/2010	121	121	2	108	2	129	2	358	6

D. Kurikulum

Kurikulum merupakan pedoman bagi para praktisi pendidikan terutama guru untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar, baik dilaksanakan didalam kelas maupun diluar kelas. Kurikulum peran yang sangat penting karena ia sebagai acuan bagi para guru untuk bagaimana menyampaikan materi pelajaran yang telah diamanahkan kepadanya agar tujuan sekolah dan pendidikan bisa terealisasi. Kurikulum yang diterapkan di SMP Negeri 1 Kubu mengacu kepada Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK), disamping itu juga telah menerapkan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) di terapkan tahun pelajaran 2008/2009. Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) ini akan dilanjutkan pada tahun ajaran berikutnya.³

E. Sarana dan Prasarana

Disamping adanya kurikulum, faktor penting lainnya adalah sarana dan prasarana yang lengkap. Berbicara mengenai sarana dan prasarana seperti gedung sekolah, dalam Undang- undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 45 ayat 1 dan 2 menyatakan:

Ayat 1: Setiap satuan pendidikan formal dan nonformal menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional, dan kejiwaan peserta didik.

³ Wawancara Dengan Kepala Sekolah SMP N 1 Kubu.

Ayat 2: Ketentuan mengenai penyediaan sarana dan prasarana pendidikan pada semua satuan pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah.

Dalam undang-undang nomor 20 tahun 2003 diatas dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana itu merupakan aspek pendidikan, aspek sosial, aspek individual, aspek kehidupan nyata dan aspek kegiatan masyarakat. Dengan berbagai peranan tersebut, maka gedung sekolah dapat menunjang pendidikan.

Sarana fisik yang ada di SMP Negeri 1 Kubu dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

TABEL 3
SARANA FISIK SEKOLAH MENEGAH PERTAMA NEGERI 1
KECAMATAN KUBU

NO	FASILITAS	JUMLAH
1	Tanah	5.184 m/ s
2	Ruang Kepala Sekolah	1 Ruangan
3	Ruang Wakil Kepala Sekolah	1 Ruangan
4	Ruang Majelis Guru	1 Ruangan
5	Ruang Layanan dan Bimbingan dan Penyuluhan	1 Ruangan
	Ruang Tamu	
6	Ruang UKS	1 Ruangan
7	Ruang Komite Sekolah	1 Ruangan
8	Ruang OSIS	1 Ruangan
9	Ruang Penjaga Sekolah	1 Ruangan
10	Aula / Gedung Serba Guna	1 Ruangan
11	Kantin Sekolah	1 Unit
12	Komputer	1 Unit
13	Tempat Parkir	1 Unit
14	Almari Kantor	1 Unit
15	Musholla	3 Buah
16	Perpustakaan	1 Unit
17	Sarana olah Raga	1 Unit
1		- Bola volly

Sumber Data: Dokumentasi SMP N 1 Kubu TP 2009/2010

B. Penyajian Data

Adapun yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah tentang penilaian kepala sekolah terhadap DP3 guru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data guna untuk mengetahui bagaimana Kepala Sekolah memberikan Penilaian Terhadap DP3 guru SMP Negeri 1 Kubu dibawah kepemimpinannya selaku kepala sekolah.

Sewaktu mengumpulkan data di lapangan, penulis menggunakan beberapa teknik yaitu wawancara yang penulis jadikan sebagai metode pokok untuk memperoleh data yang ditujukan kepada kepala sekolah (subjek primer). Sedangkan untuk mencari data pendukung penulis menggunakan angket yang berjumlah 13 eksamplar yang disebarakan kepada para guru yang dijadikan sebagai subjek sekunder. Begitu juga dengan metode dokumentasi penulis jadikan sebagai upaya untuk mendapatkan data-data pendukung.

Data yang telah terkumpul melalui wawancara, penulis sajikan dalam bentuk narasi kemudian data dari angket, penulis sajikan dalam bentuk table dan porsentase. Dari uraian yang telah disajikan, supaya pembaca mudah untuk memahami tabel tersebut, maka penulis gunakan symbol F (Frekwensi) dan P (Porsentase). Adapun data yang bersifat kualitatif dijadikan data kuantitatif dan klasifikasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. 0 % -20% = Kepala sekolah sangat tidak baik dalam memberikan penilaian.
- b. 21% - 40% = Kepala sekolah tidak baik dalam memberikan penilaian.
- c. 41% - 60% = Kepala sekolah cukup baik dalam memberikan penilaian.

- d. 61% - 80% = Kepala sekolah baik dalam memberikan penilaian.
- e. 81% - 100% = Kepala sekolah sangat baik dalam memberikan penilaian.

Data tentang penilaian Kepala Sekolah Terhadap DP3 Guru SMP Negeri 1 Kubu untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian-uraian sebagai berikut :

Pertanyaan pertama yang penulis ajukan kepada kepala sekolah yaitu bagaimana cara bapak memberikan penilaian terhadap daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan guru ? pertanyaan ini dijawab oleh kepala sekolah . ”saya memberikan penilaian itu berdasarkan kinerja guru yang saya amati”.⁴

Pertanyaan yang penulis ajukan yang kedua yaitu apa langkah-langkah bapak dalam memberikan penilaian terhadap daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan guru? Pertanyaan ini dijawab oleh kepala sekolah ” pertama sekali mengumpulkan informasi tentang kinerja guru, kemudian melakukan monitoring melihat guru tersebut melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, selanjutnya saya menanyakan kepada guru-guru lain tentang rekan sekerjanya.”⁵

Selanjutnya pertanyaan yang penulis ajukan yaitu apakah bapak membuat standar penilaian terhadap daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan guru? Pertanyaan tersebut dijawab oleh kepala sekolah ” untuk standar memang sudah ada ketetapanannya dan saya memberikan penilaian mengacu pada standar tersebut”.⁶

⁴ Wawancara dengan kepala sekolah, jum'at 29 april 2010

⁵ *Ibid*

⁶ *Ibid*

Selanjutnya apakah bapak memeriksa absen guru ? pertanyaan ini dijawab oleh kepala sekolah ”ya, saya memeriksa absen guru setiap hari melalui guru piket.”⁷

Pertanyaan selanjutnya apakah bapak melakukan observasi terhadap guru yang sedang mengajar ? kepala sekolah menjawab ”ya, saya melakukan observasi terhadap guru yang sedang mengajar di kelas.”⁸

Pertanyaan selanjutnya yaitu apakah bapak mengetahui unsur-unsur daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan guru ? pertanyaan ini dijawab oleh kepala sekolah ”ya, saya mengetahui unsur-unsur tersebut sebagai acuan dalam proses penilaian antara lain kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama dan prakarsa.”⁹

Pertanyaan selanjutnya Apakah bapak melakukan monitoring terhadap kinerja guru ? jawaban kepala sekolah ” ya, saya melakukan pengamatan terhadap kerja guru seperti melihat daftar hadir guru yang bersangkutan kemudian melihat guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar.”¹⁰

Pertanyaan selanjutnya apakah penilaian yang bapak lakukan terhadap daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan guru sudah sesuai dengan kewenangan bapak? Jawaban kepala sekolah ”ya, karena untuk memberikan penilaian terhadap DP3 guru sekurang-kurangnya 6 bulan membawahi pegawai yang bersangkutan.”¹¹

⁷ *ibid*

⁸ *Ibid*

⁹ *Ibid*

¹⁰ *Ibid*

¹¹ *Ibid*

Pertanyaan selanjutnya apakah penilaian yang bapak berikan sudah sesuai dengan pedoman penilaian ? jawaban kepala sekolah ”ya, kita memberikan penilaian harus mengacu pada pedoman penilaian yang telah diatur dalam undang-undang.

Pertanyaan penutup yang penulis ajukan yaitu apa kendala bapak dalam memberikan penilaian terhadap daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan guru? Jawaban kepala sekolah ”unsur subjektifitas, dimana kadang-kadang masih ada teras kasihan terhadap objek penilaian itu.¹²

Hasil angket yang penulis lakukan terhadap guru SMP Negeri 1 Kubu dapat dilihat sebagai berikut :

1. Apakah penilaian yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan bapak/ibu sudah objektif ?

Hasil angket yang penulis peroleh dari jawaban guru yaitu :

Tabel. 4
Kepala sekolah memberikan penilaian terhadap kinerja guru dengan objektif

No item	Alternatif jawaban	Frekuensi (f)	P (%)
1.	a. Sangat objektif	3	23,1
	b. Objektif	8	61,5
	c. Kurang objektif	2	15,4
	d. Tidak objektif	0	0
	Jumlah	13	100 %

¹² *Ibid*

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “ sangat objektif” sejumlah 3 orang (23,1 %), yang menjawab “objektif” sejumlah 8 orang (61,5 %), dan yang menjawab “kurang objektif” sejumlah 2 orang (15,4 %). Sedangkan yang menjawab “tidak objektif” tidak ada (0 %).

2. Bagaimana menurut bapak/ibu terhadap daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan guru yang dilakukan oleh kepala sekolah ?

Dari pertanyaan tersebut mendapatkan hasil :

Tabel. 5
Penilaian pelaksanaan pekerjaan guru
yang dilakukan oleh kepala sekolah

No Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	P (%)
2.	a. sangat baik	2	15,4
	b. baik	7	53,8
	c. kurang baik	3	23,1
	d. tidak baik	1	7,7
	Jumlah	13	100 %

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “ sangat baik” sejumlah 2 orang (15,4 %), yang menjawab “ baik” sejumlah 7 orang (53,%), dan yang menjawab “ kurang baik” sejumlah 3 orang (23,1 %) sedangkan yang menjawab “tidak baik” tidak ada (0 %).

3. Apakah penilaian yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan guru sudah sesuai (tepat sasaran) ?

Dari pertanyaan tersebut mendapatkan hasil :

Tabel. 6
Penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah tepat sasaran

No Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	P (%)
3.	a. sangat sesuai	2	15,4
	b. sesuai	8	61,5
	c. kurang sesuai	2	15,4
	d. tidak sesuai	1	7,7
	Jumlah	13	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “sangat sesuai” sejumlah 2 orang (15,4 %), yang menjawab “ sesuai” sejumlah 8 orang (61,5 %), dan yang menjawab “kurang sesuai” sejumlah 2 orang (15,4 %) sedangkan yang menjawab “tidak sesuai” sejumlah 1 orang (7,7 %).

4. Apakah kepala sekolah sering memberikan penilaian mengacu pada standar penilaian pelaksanaan pekerjaan guru ?

Dari pertanyaan tersebut mendapatkan hasil :

Tabel. 7
**Kepala Sekolah Memberikan Penilaian
Mengacu Pada Standar Penilaian DP3**

No Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	P (%)
4.	a. sering sekali	1	7,7
	b. sering	8	61,5
	c. kadang-kadang	3	23,1
	d. Tidak pernah	1	7,7
	Jumlah	13	100 %

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “ sering sekali” sejumlah 1 orang (7,7 %), yang menjawab “ sering” sejumlah 8 orang (61,5 %), dan yang menjawab “ kadang-kadang” sejumlah 3 orang (23,1 %) sedangkan yang menjawab “tidak pernah” sejumlah 1 orang (7,7 %).

5. Bagaimana menurut bapak/ibu tentang standar penilaian pelaksanaan pekerjaan yang jadi acuan oleh kepala sekolah ?

Dari pertanyaan tersebut mendapatkan hasil :

Tabel. 8
Standar Penilaian yang Jadi Acuan Oleh Kepala Sekolah

No Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	P (%)
5.	a. sangat baik	2	15,4
	b. baik	6	46,1
	c. kurang baik	4	30,8
	d. tidak baik	1	7,7
	Jumlah	13	100 %

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “ sangat baik” sejumlah 2 orang (15,4 %), sedangkan yang menjawab “baik” sejumlah 6 orang (46,1 %), dan menjawab “ kurang baik” sejumlah 4 orang (30,8 %) dan yang menjawab “tidak baik” sejumlah 1 orang (7,7 %).

6. Apakah kepala sekolah menjelaskan unsur-unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan guru ?

Dari pertanyaan tersebut mendapatkan hasil :

Tabel. 9
Kepala sekolah menjelaskan unsu-unsur
penilaian pelaksanaan guru

No Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	P (%)
6.	a. sering sekali	3	23,1
	b. sering	2	15,4
	c. kadang-kadang	7	53,8
	d. tidak pernah	1	7,7
	Jumlah	13	100 %

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “sering sekali” sejumlah 3 orang (23,1 %), yang menjawab “sering” sejumlah 2 orang (15,4 %), dan yang menjawab “kadang-kadang” sejumlah 7 orang (53,8 %) sedangkan yang menjawab “tidak pernah” sejumlah 1 orang (7,7 %).

7. Apakah penilaian yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan guru sudah sesuai dengan unsur-unsur penilaian ?

Dari pertanyaan tersebut mendapatkan hasil :

Tabel. 10
Penilaian Yang Diberikan Oleh Kepala Sekolah
Sesuai Dengan Unsur-Unsur Penilaian

No Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	P (%)
7.	a. sangat sesuai	2	15,4
	b. sesuai	7	53,8
	c. kurang sesuai	3	23,1
	d. tidak sesuai	1	7,7
	Jumlah	13	100 %

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “sangat sesuai” sejumlah 2 orang (15,4 %), yang menjawab “sesuia” sejumlah 7 orang (53,8 %), dan yang menjawab “kurang sesuai” sejumlah 3 orang (23,1 %) sedangkan yang menjawab “tidak sesuai” berjumlah 1 orang (7,7 %).

8. Apakah penilaian yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan guru sudah sesuai dengan pedoman penilaian?

Dari pertanyaan tersebut mendapatkan hasil :

Tabel. 11
Penilaian Yang Dilakukan Oleh Kepala Sekolah
Sudah Sesuai Dengan Pedoman Penilaian

No Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	P (%)
8.	a. sangat sesuai	0	0
	b. sesuai	8	61,5
	c. kurang sesui	3	23,1
	d. tidak sesuai	2	15,4
	Jumlah	13	100 %

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “sangat sesuai” tidak ada (0 %), sedangkan yang menjawab “sesuai” sejumlah 8 orang (61,8 %), dan yang menjawab “kurang sesuai” sejumlah 3 orang (23,1 %) Sedangkan yang menjawab tidak sesuai” sejumlah 2 orang (15,4 %).

9. Apakah penilaian yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan guru sudah sesuai dengan kewenangannya ?

Dari pertanyaan tersebut mendapatkan hasil :

Tabel. 12
Penilaian Yang Dilakukan Oleh Kepala Sekolah
Sesuai Dengan Kewenangannya

No Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	P (%)
9.	a. sangat sesuai	3	23,1
	b. sesuai	6	46,1
	c. kurang sesuai	2	15,4
	d. tidak sesuai	2	15,4
	Jumlah	13	100 %

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “sangat sesuai” sejumlah 3 orang (23,1 %), yang menjawab “sesuai” sejumlah 6 orang (46,1 %), dan yang menjawab “ kurang sesuai” sejumlah 2 orang (15,4 %) sedangkan yang menjawab “tidak sesuai” sejumlah 2 orang (15,4 %).

10. Bagaimana menurut bapak/ibu terhadap kewenangan kepala sekolah dalam memberikan penilaian terhadap daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan guru ?

Dari pertanyaan tersebut mendapatkan hasil :

Tabel. 13
Kewenangan kepala sekolah dalam memberikan
penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan guru

No Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	P (%)
10.	a. sangat baik	2	15,4
	b. baik	7	53,8
	c. kurang baik	3	23,1
	d. tidak baik	1	7,7
	Jumlah	13	100 %

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “ sangat baik” sejumlah 2 orang (15,4 %), yang menjawab “baik” sejumlah 7 orang (53,8 %),

dan yang menjawab “kurang baik” sejumlah 3 orang (23,1 %) sedangkan yang menjawab “tidak baik” berjumlah 1 orang (7,7 %).

11. Apakah kepala sekolah mengecek absen guru ?

Hasil angket yang penulis peroleh dari jawaban guru yaitu :

Tabel. 14
Kepala Sekolah Mengecek Absen Guru

No Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	P (%)
11.	a. sering sekali	2	15,4
	b. sering	7	53,8
	c. kadang-kadang	4	30,8
	d. tidak pernah	0	0
	Jumlah	13	100 %

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “ sering sekali” sejumlah 2 orang (15,4 %), yang menjawab “sering” sejumlah 7 orang (53,8 %), dan yang menjawab “kadang-kadang” sejumlah 4 orang (30,8 %) sedangkan yang menjawab “tidak pernah” tidak ada (0 %).

12. Apakah kepala sekolah melakukan observasi terhadap tugas bapak/ibu dalam mengajar ?

Dari pertanyaan tersebut mendapatkan hasil :

Tabel. 15
Kepala sekolah melakukan observasi terhadap tugas bapak/ibu dalam mengajar

No Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	P (%)
12.	a. sering sekali	3	23,1
	b. sering	8	61,5
	c. kadang-kadang	2	15,4
	d. tidak pernah	0	0
	Jumlah	13	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “sering sekali” sejumlah 3 orang (23,1 %), yang menjawab “sering” sejumlah 8 orang (61,5 %), dan yang menjawab “kadang-kadang” sejumlah 2 orang (15,4 %) sedangkan yang menjawab “tidak pernah” tidak ada (0 %).

13. Apakah kepala sekolah mnegggunakan metode kunjungan kelas dalam memberikan penilaian ?

Dari pertanyaan tersebut mendapatkan hasil :

Tabel. 16
Kepala Sekolah Mnegggunakan Metode Kunjungan Kelas Dalam Memberikan Penilaian

No Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	P (%)
13.	a. sering sekali	2	15,4
	b. sering	8	61,5
	c. kadang-kadang	3	23,1
	d. tidak pernah	0	0
	Jumlah	13	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab “sering sekali” sejumlah 2 orang (15,4 %), yang menjawab “sering” sejumlah 8 orang

(61,5 %), dan yang menjawab “kadang-kadang” sejumlah 3 orang (23,1 %) sedangkan yang menjawab “tidak pernah” tidak ada (0 %).

14. Bagaimana menurut bapak/ibu supevisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memberikan penilaian terhadap daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan guru ?

Dari pertanyaan tersebut mendapatkan hasil :

Tabel. 17
Supervisi kepala sekolah dalam memberikan
penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan guru

No Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	P (%)
14.	a. sangat baik	2	15,4
	b. baik	7	53,8
	c. kurang baik	3	23,1
	d. tidak baik	1	7,7
	Jumlah	13	100 %

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang menjawab “sangat baik” sejumlah 2 orang (15,4 %), yang menjawab “baik” sejumlah 7 orang (53,8 %), dan yang menjawab “ kurang baik” sejumlah 3 orang (23,1 %) sedangkan jawaban “tidak baik” sejumlah 1 orang (7,7 %).

C. Analisis Data.

1. Analisis Wawancara

Dari paparan diatas dapat diketahui bahwa penilaian kepala sekolah terhadap DP3 guru SMP Negeri 1 Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir yaitu kepala sekolah memberikan penilaian sesuai dengan kinerja guru yang di amati oleh kepala sekolah. Menurut hemat penulis yang dilakukan oleh kepala sekolah sudah tepat dimana penilaian yang baik itu adalah objektif dan tepat sasaran.

Selanjutnya langkah-langkah yang dilakukan oleh kepala sekolah seperti pertama sekali mengumpulkan informasi tentang kinerja guru, kemudian melakukan monitoring melihat guru tersebut melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, selanjutnya saya menanyakan kepada guru-guru lain tentang rekan sekerjanya. Menurut penulis langkah-langkah yang dilakukan oleh kepala sekolah sudah baik karena penilaian yang baik tersebut memiliki tahapan atau langkah-langkah sebagaimana yang dikatakan oleh kepala sekolah tersebut.

Selanjutnya yang dijalankan oleh kepala sekolah yaitu mengecek absensi guru setiap hari. Sebagai seorang pemimpin harus tahu staf yang ada pada hari tersebut. Sebagai seorang kepala sekolah menurut penulis harus mengetahui guru-guru yang hadir pada jam sekolah agar dapat diketahui guru-guru yang tidak masuk mengajar dan dapat dijadikan sebagai panduan untuk penilaian terhadap guru tersebut.

Selanjutnya kepala sekolah melakukan observasi terhadap tugas guru dalam mengajar dan didukung oleh pendapat guru yang mengatakan bahwa kepala sekolah sering melaksanakan observasi terhadap guru. Jadi menurut penulis observasi yang dilakukan oleh kepala sekolah sudah maksimal. Dengan melakukan pengamatan yang terjadi dikelas kepala sekolah dapat memberikan sedikit masukan kepada guru yang bersangkutan.

Selanjutnya pertanyaan yang penulis ajukan yaitu mengenai standar penilaian terhadap daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan guru, Pertanyaan tersebut dijawab oleh kepala sekolah ” untuk standar memang sudah ada ketetapannya dan saya memberikan penilaian mengacu pada standar tersebut”. Menurut hemat penulis hal ini

sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dimana dalam daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan guru sudah ada ketetapannya dan kepala sekolah memberikan penilaian mengacu pada standar tersebut.

Pertanyaan selanjutnya yaitu apakah bapak mengetahui unsur-unsur daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan guru ? pertanyaan ini dijawab oleh kepala sekolah ”ya, saya mengetahui unsur-unsur tersebut sebagai acuan dalam proses penilaian antara lain kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama dan prakarsa. Menurut penulis hal ini merupakan suatu keharusan bagi kepala sekolah untuk mengetahui unsur-unsur dalam penilaian tersebut sehingga penilaiannya betul-betul sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pertanyaan selanjutnya Apakah bapak melakukan monitoring terhadap kinerja guru ? jawaban kepala sekolah ” ya, saya melakukan pengamatan terhadap kerja guru seperti melihat daftar hadir guru yang bersangkutan kemudian melihat guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Sebagai seorang pimpinan sekolah Kepala Sekolah memang harus senantiasa selalu memonitor kerja guru dalam rangka meningkatkan kualitas proses belajar mengajar.

Pertanyaan selanjutnya apakah penilaian yang bapak lakukan terhadap daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan guru sudah sesuai dengan kewenangan bapak? Jawaban kepala sekolah ”ya, karena untuk memberikan penilaian terhadap DP3 guru sekurang-kurangnya 6 bulan membawahi pegawai yang bersangkutan. Menurut hemat penulis kewenangan atasan langsung pegawai yang bersangkutan dalam

memberikan penilaian memang sekurang-kurangnya selama 6 bulan membawahi guru/pegawai yang bersangkutan.

Pertanyaan selanjutnya apakah penilaian yang bapak berikan sudah sesuai dengan pedoman penilaian ? jawaban kepala sekolah ”ya, kita memberikan penilaian harus mengacu pada pedoman penilaian yang telah diatur dalam undang-undang. Menurut penulis yang dilakukan oleh kepala sekolah sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam proses penilaian terhadap daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan guru.

Pertanyaan penutup yang penulis ajukan yaitu apa kendala bapak dalam memberikan penilaian terhadap daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan guru? Jawaban kepala sekolah ”unsur subjektifitas, dimana kadang-kadang masih ada teras kasihan terhadap objek yang dinilai. Menurut penulis kendala dalam penilaian ini dan sekaligus menjadi faktor yang mempengaruhi kepala sekolah dalam memberikan penilaian, maka seharusnya penilaian itu harus betul-betul sesuai dengan kinerja guru, sehingga hasil dari penilaian tersebut dapat dijadikan sebagai motivasi bagi guru untuk lebih berkualitas dalam proses belajar mengajar.

2. Analisis Data Angket

Tabel 15
Rekapitulasi Jawaban Angket Tentang Penilaian Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 1 Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir

No	ALTERNATIF JAWABAN								JUMLAH	
	A		B		C		D			
	F	P %	F	P %	F	P %	F	P %	F	P %
1	3	23,1	8	61,5	2	15,4	0	0	13	100 %
2	2	15,4	7	53,8	3	23,1	1	7,7	13	100 %
3	2	15,4	8	61,5	2	15,4	1	7,7	13	100 %
4	1	7,7	8	61,5	3	23,1	1	7,7	13	100 %
5	2	15,4	6	46,1	4	30,8	1	7,7	13	100 %
6	3	23,1	2	15,4	7	53,8	1	7,7	13	100 %
7	2	15,4	7	53,8	3	23,1	1	7,7	13	100 %
8	0	0	8	61,5	3	23,1	2	15,4	13	100 %
9	3	23,1	6	46,1	2	15,4	2	15,4	13	100 %
10	2	15,4	7	53,8	3	23,1	1	7,7	13	100 %
11	2	15,4	7	53,8	4	30,8	0	0	13	100 %
12	3	23,1	8	61,5	2	15,4	0	0	13	100 %
13	2	15,4	8	61,5	3	23,1	0	0	13	100 %
14	2	15,4	7	53,8	3	23,1	1	7,7	13	100 %
Jumlah	29	223,3	97	745,6	44	338,7	12	92,4	182	100 %

Data-data hasil wawancara dan angket telah penulis sajikan pada bab IV diatas, penulis akan menganalisa data-data yang penulis sajikan tersebut, sehingga dapat dengan jelas hasil yang diperoleh dari penelitian tentang penilaian kepala sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir.

Teknik analisa data yang penulis gunakan adalah teknik deskriptif kualitatif dengan persentase. Sesuai dengan kategori yang penulis tentukan yaitu sangat baik, baik, kurang baik, tidak baik. Maka, sebelum dilakukan kualifikasi, alternative

jawaban terlebih dahulu diberi penskoran, yaitu ; alternative jawaban A diberi skor 4, untuk B di beri skor 3, dan untuk C diberi skor 2 Sedangkan D diberi skor 1.

Pada bab III di jelaskan bahwa teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan prosentase, dengan artian bahwa selain menggambarkan apa adanya serta menginterpretasikan frekuensi juga memberi prosentase pada alternative jawaban angket. Hal ini dilakukan dengan cara;

1. Dijumlahkan dan dibandingkan dengan jumlah yang diharapkan untuk memperoleh prosentase
2. dari prosentase yang diperoleh lalu ditafsirkan dengan bentuk kualitatif dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Yang tergolong sangat baik, apabila hasil prosentasenya mencapai antara: 81-100%.
- b. Yang tergolong baik, yaitu apabila hasil prosentase mencapai antara: 61-80 %.
- c. Yang tergolong kurang baik, yaitu apabila hasil prosentase mencapai antara: 41-60 %.
- d. Yang tergolong tidak baik, yaitu apabila hasil prosentase mencapai antara 21-40 .

Dalam mencapai prosentase tersebut penulis menggunakan rumus:

$$P = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

Berdasarkan dari rekapitulasi yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dicari F dari masing-masing pilihan dengan terlebih dahulu memberikan skor pada masing-masing point yaitu:

Pilihan A = 4

Pilihan B = 3

Pilihan C = 2

Pilihan D = 1

Dengan demikian akan diperoleh skor F pada masing-masing pilihan yaitu

Pilihan A = $29 \times 4 = 116$

Pilihan B = $97 \times 3 = 291$

Pilihan C = $44 \times 2 = 88$

Pilihan D = $15 \times 1 = 15$ _{185 510}

Namun jumlah yang diharapkan adalah jumlah banyaknya alternative jawaban dikalikan dengan jumlah seluruh jawaban yaitu $182 \times 4 = 728$. untuk mendapatkan kualitas jawaban responden adalah total keseluruhan skor alternative jawaban-jawaban (728), dibandingkan dengan jumlah yang diharapkan (510) lalu dikalikan dengan 100 % maka diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 P &= \frac{F}{N} \times 100 \% \\
 &= \frac{510}{728} \times 100 \% \\
 &= 70.05
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil prosentase rekapitulasi angket tersebut, maka dapat diperoleh gambaran bahwa penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru guru SMP Negeri 1 Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir dengan mengacu pada kategori yang telah ditentukan sebelumnya bahwa prosentase dari hasil penelitian ini (70,05) berada pada kategori antara 61- 80 %.

Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat Penilaian Kepala Sekolah Terhadap DP3 Guru SMP Negeri 1 Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir tergolong “ Baik”.

2. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sebagai Evaluator.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri kecamatan kubu kabupaten rokan hilir, dalam aspek penilaian antara lain :

a. Objektivitas Penilaian

Maksudnya adalah kepala sekolah dalam memberikan penilaian terhadap hasil pekerjaan pegawainya memang betul-betul berorientasi terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawainya, sehingga dengan demikian hasil penilaian tersebut dapat memberikan suatu kontribusi positif bagi guru untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik pada masa yang akan datang.

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah tentang bagaimana memberikan penilaian terhadap DP3 guru bahwasanya kepala sekolah memberikan

penilaian dengan objektif.¹³ hal ini juga didukung oleh data angket yang penulis berikan pada beberapa orang guru smp n kubu.¹⁴

b. Latar Belakang Pendidikan

Kepala sekolah yang profesional adalah kepala sekolah yang mempunyai wawasan dan pengetahuan yang luas terutama tentang pendidikan. Semakin tinggi jenjang pendidikan seseorang semakin luaslah khazanah ilmu yang milikinya.

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah smp n 1 kubu tentang latar belakang pendidikan sesuai dengan penuturannya bahawa pendidikan awal dimulai dari SD N 004 Tanjung alam tahun 1976 dan dilanjutkan smpn tanjung alam 1980-1983 kemudian dilanjutkan SPG N paya kumbuh tahun 1983 selanjutnya melanjutkan keperguruan tinggi S1 di IKIP Padang pada tahun 1989, kemudian S2 pada universitas sura pati jakarta pada tahun 2004.¹⁵

c. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja sangat dibutuhkan dalam suatu lembaga atau organisasi sehingga dengan pengalaman yang banyak terhadap suatu tugas akan memberikan hasil yang tinggi terhadap suatu keputusan yang dilakukan. Berdasarkan wawancara penulis dengan kepala sekolah SMP N 1 kubu bahwasanya kepala sekolah tersebut sudah diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil sejak tahun 1991 dan diangkat menjadi kepala sekolah mulai tanggal 19 september 2000 sampai dengan sekarang.¹⁶ Artinya

¹³ Wawancara dengan kepala sekolah SMP N 1 Kubu pada tanggal 29 april 2010

¹⁴ Lihat tabel 4 h. 39

¹⁵ Wawancara Dengan Kepala Sekolah SMP N 1 Kubu Pada tanggal 29 april 2010

¹⁶ *Ibid*

adalah bahwasanya kepala sekolah memiliki pengalaman yang baik dalam melaksanakan tugasnya terutama dalam masalah memberikan penilaian terhadap daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan guru (DP3).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang penulis laksanakan tentang Penilaian Kepala Sekolah Terhadap Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Guru SMP N 1 Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir yang diperoleh melalui wawancara dan angket tentang

1. Penilaian Kepala Sekolah Terhadap Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Guru SMP N 1 Kecamatan Kubu kabupaten rokan hilir berdasarkan hasil yang sesuai dengan prosentase 70.05 % dapat dikategorikan “baik”.
2. faktot-faktor yang mempengaruhi penilaian kepala sekolah terhadap daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) guru smp negeri 1 kecamatan kubu kabupaten rokan hilir berdasarkan hasil yang penulis dapatkan :
 - a. Objektivitas penilaian Maksudnya adalah kepala sekolah dalam memberikan penilaian terhadap hasil pekerjaan pegawainya memang betul-betul berorientasi terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawainya, sehingga dengan demikian hasil penilaian tersebut dapat memberikan suatu kontribusi positif bagi guru untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik pada masa yang akan datang.
 - b. Latar Belakang Pendidikan Kepala Sekolah yaitu SD N 005 Tanjung Alam pada tahun 1976 kemudian SMP N Tanjung Alam pada tahun

1980 selanjutnya SPG N paya kumbuh 1983 dan melanjutkan S1 IKIP Padang tahun 1989 dan S2 Di Universitas surapati jakarta tahun 2004.

- c. Pengalaman kerja kepala sekolah SMP N 1 Kubu diangkat jadi PNS mulai tahun 1991 kemudian menjadi kepala sekolah mulai pada tanggal 19 september 2000.

B. Saran

Bertitik tolak pada kesimpulan akhir penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepala sekolah agar dalam memberikan penilaian berdasarkan bukti fisik yang diperbuat guru dan sesuai dengan kinerja guru sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif serta terjalinnya hubungan yang harmonis antara guru dengan kepala sekolah.
2. Kepada guru yang bersangkutan, untuk dapat meningkatkan prestasi kerja sesuai kriteria-kriteria yang ada dalam daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) sehingga tidak ada rasa iri kepada rekan sekerja.
3. Mengingat penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah tergolong baik, maka kepala sekolah untuk memicu lebih giat lagi timbulnya keinginan guru untuk meningkatkan kriteria-kriteria penilaian yang ada dalam daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan.
4. Kepada instansi terkait seperti kabdis atau atasan pejabat penilai, agar dapat mengikutsertakan guru dalam berbagai kegiatan pelatihan-pelatihan secara bergiliran, sehingga guru termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma, *Manajemen Supervisor*, PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta, 2001
- Ary Gunawan, *Administrasi Sekolah*, PT. Rineka Cipta ; Jakarta, 2002
- Burhan Nurgianto, *Penilaian Dalam Pengajaran Bahasa dan Sastra*, BPFE :
Yogyakarta, 2001
- Daryanto, HM, *Administrasi Pendidikan*, Asdi Mahasatya : Jakarta, 2001
- , *Kamus Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka : Jakarta, 1988
- Dermawan Wibisono, *Manajemen Kinerja*, Erlangga : Jakarta, 2006
- Edwin B. Flippo, Moh Masud, *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta, 1995
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional*, PT. Remaja Rosdakarya,
Bandung, 2007
- Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, PT. Agunung Agung : Jakarta, 1984
- Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja Dilingkungan Perusahaan
dan Industri*, Gajah Mada University Press : Yogyakarta, 2006
- H. M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, PT. Rineka Cipta : Jakarta, 2001
- H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara,
Jakarta, 2008
- H.R. Soekarto Indrafachrudi, *Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Efektif*, Galia
Indonesia : Malang, 2006
- Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Depaartemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik
Indonesia, Perum Balai Pustaka : Jakarta, 1988

- Kol. Kal. Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, BPFE, Yogyakarta, 1987
- Marihot AMH. Manulang, *Manajemen Personalia*, Gajah Mada Press, Yogyakarta 2005
- , *Dasar-Dasar Manajemen*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2006
- Moekijat, *Manajemen Hubungan Kerja dan Tenaga Kerja*, Pionir Jaya, Bandung, 2003
- Made Pidarta, *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta, 1992
- , *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2004
- Matutina, dkk. *Manajemen Personalia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1993
- Martoprawira, Soedarsono, *Kepemimpinan*, Mutiara, Jakarta, 1980
- Nainggolan, H, *Pembinaan Pegawai Negeeri Sipil*, PT. Perija, Jakarta, 1987
- Ngalim Purwanto & Sutadji Pranoto, *Administrasi Pendidikan*, Mutiara Sumber Widya, Jakarta, 1996
- Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, Sinar Baru, Bandung, 1998
- Payman J Siman Juntak, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, Jakarta, 2005
- Prakoso, dkk, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Bina Aksara, Jakarta, 1987
- Suharsimi Arikunto, *Organisasi Dan Administrasi Pendidikan*, Rajawali Pers, Jakarta, 1996
- , *Dasar –Dasar Evaluasi Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta, 1999

Syaiful Bahari Djamarah, Aswan Zain, *Strategi Belajar Mengajar*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2006

Saydam, Gozali, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Djambatan, Jakarta, 2000

Sondang P. Siagian, MPA, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2002

T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia, & Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan pertama, Liberty, Yogyakarta, 1985

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, PT. Rajawali Pers, Jakarta, 2003

Wursanto IG, *Manajemen Kepegawaian*, Kanisius, Yogyakarta, 2003

Yusak Burhanuddin, *Administrasi Pendidikan*, Pustaka Setia, Bandung, cet 1, 1998

DAFTAR TABEL

No Tabel
Halaman

I.	FORMASI GURU SMP NEGERI 1 KUBU BERDASARKAN KUWALIFIKASI IJAZAH DAN TUGAS MENGAJAR.....	32
2.	KEADAAN SISWA SMP NEGERI 1 KUBU TAHUN AJARAN 2002/2010.....	33
3.	SARANA FISIK SMP NEGERI 1 KUBU.....	35
4.	PERSENTASE KEPALA SEKOLAH MEMBERIKAN PENILAIAN TERHADAP DP3 GURU DENGAN OBJEKTIF.....	39
5.	PENILAIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN GURU YANG DILAKUKAN OLEH KEPALA SEKOLAH.....	40
6.	PENILAIAN YANG DILAKUKAN OLEH KEPALA SEKOLAH TEPAT SASARAN.....	41
7.	PENILAIAN KEPALA SEKOLAH MENGACU PADA STANDAR PENILAIAN.....	41
8.	STANDAR PENILAIAN YANG JADI ACUAN PENILAIAN KEPALA SEKOLAH.....	42
9.	KEPALA SEKOLAH MENJELASKAN UNSUR-UNSUR PENILAIAN.....	43
10.	PENILAIAN YANG DILAKUKAN OLEH KEPALA SEKOLAH SESUAI DENGAN UNSUR-UNSURPENILAIAN.....	43
11.	PENILAIAN YANG DILAKUKAN OLEH KEPALA SEKOLAH SESUAI DENGAN PEDOMAN PENILAIAN.....	44
12.	PENILAIAN YANG DILAKUKAN OLEH	

	KEPALA SEKOLAH SESUAI DENGAN KEWENANGANNYA....	45
13.	KEWENANGAN KEPALA SEKOLAH MELAKUKAN PENILAIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN GURU.....	45
14.	KEPALA SEKOLAH MENGECEK ABSEN GURU.....	46
15.	KEPALA SEKOLAH MELAKUKAN OBSERVASI TERHADAP TUGAS GURU DALAM MENGAJAR.....	46
16.	KEPALA SEKOLAH MENGGUNAKAN METODE KUNJUNGAN KELAS DALAM MEMBERIKAN PENILAIAN.....	47
17.	SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBERIKAN PENILAIAN.....	48

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap M. Hatta lahir pada tanggal 17 Juli 1986 di Desa Parit Kabir, Jalan Datuk Orang Kayo Kabir Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir dari pasangan Ma'ruf (Ayah) dan Nur'ani (Ibu) dari tujuh orang beraudara.

Pendidikan awal Sekolah Dasar Negeri 021 Rantau Panjang Kiri Kecamatan Kubu pada tahun 1996-1999 kemudian melanjutkan di Madrasah Tsanawiyah Perguruan Mu'allimin Rantau Panjang Kiri Kecamatan Kubu pada tahun 1999-2002 dan melanjutkan Madrasah Aliyah Perguruan Mu'allimin Rantau Panjang Kiri Kecamatan Kubu pada tahun 2002-2005 kemudian melanjutkan ke Perguruan Tinggi yaitu Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di Jurusan Kependidikan Islam Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam dan Alhamdulillah dapat menyelesaikan Strata satu (S1) Pendidikan pada Tahun 2010.